

III PLAN IGUALDAD VIAJES EL CORTE INGLÉS

SPV- Fasga firma, hoy 12 de agosto de 2022, un nuevo Plan de Igualdad en el que ha tenido en todo momento como prioridad, la mejora en las condiciones laborales de toda la plantilla. Como sindicato más representativo del sector hemos propuesto y negociado medidas cuyo impacto sabemos que mejorarán las condiciones laborales de las personas trabajadoras.



Estos son los aspectos más destacados que debes conocer de este nuevo Plan:

CONCILIACIÓN:

- ◆ Posibilidad de establecer **jornadas concertadas** por cuidado de **menores hasta los 15 años de edad**.
- ◆ Ampliación del permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento de menores a consulta médica hasta los 15 años.
- ◆ Permiso retribuido para acompañante de personas que se sometan a técnicas de reproducción asistida.
- ◆ Permiso retribuido de hasta 10 horas para acompañamiento a cursos de preparación al parto.
- ◆ Posibilidad de acumular el permiso por lactancia, a cualquiera de los períodos en los que pueden fraccionarse las 10 semanas del permiso de nacimiento.
- ◆ Facilitar la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o variación en los turnos de vacaciones, cuando la solicitud sea motivada por el cuidado de personas dependientes de primer grado de parentesco.
- ◆ Las personas trabajadoras, con menores a cargo, podrán **modificar su turno o reducir su jornada, para la semana del periodo de adaptación en guardería y 1º de infantil**, siempre que sea posible organizativamente.
- ◆ Se garantiza que las **personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción**.

PROMOCIÓN

- ◆ Priorizar la promoción interna en caso de vacante acudiendo a la contratación externa solo en caso de que no haya candidatos/as con las competencias específicas del puesto.
- ◆ Recogida de información sobre la formación de las personas trabajadoras para potenciar el talento académico y profesional de la plantilla interna y favorecer su promoción frente a la contratación externa
- ◆ Promover medidas que tiendan a equiparar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- ◆ Informar a todas las personas que participen en un proceso de promoción interno sobre los resultados y motivos de la no selección.



CONDICIONES DE TRABAJO

- ◆ Mejorar la **flexibilización horaria de entrada** y salida en aquellos puestos cuya organización del trabajo lo permita.
- ◆ Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su **conversión a tiempo completo**.

SALUD LABORAL

- ◆ Realizar campañas para la detección precoz de patologías, graves o muy graves, asociadas a cada sexo.
- ◆ Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, para **detectar y prevenir la manera en que las condiciones de trabajo pudieran afectar de manera diferente a la salud de mujeres y hombres**.

FORMACIÓN

Diseñar acciones formativas de reciclaje a los trabajadores y trabajadoras que se reincorporen al puesto de trabajo después de una baja de larga duración o haber disfrutado de una licencia o excedencia con reserva del puesto de trabajo, en los cursos destinados.

Facilitar la participación de las personas con su contrato suspendido por licencias o excedencias con reserva del puesto de trabajo en los cursos destinados a su reciclaje profesional o mejora de su empleabilidad.

Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Mejora y ampliación de las medidas contempladas legalmente.

Creación de una figura en RRHH que informe a posibles víctimas de violencia de género dentro de la plantilla, de los derechos laborales a los que pueden acceder.

Desarrollo de una guía en la que se recojan todos los derechos laborales a los que pueden acceder.

Ayuda económica de 300 euros, en un pago único, para las mujeres víctimas de violencia de género, por hijo menor de 16 años a su cargo, o que, siendo mayor de dicha edad, tenga una discapacidad superior al 33%.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Mejorar el acceso al protocolo de acoso para situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Formación y sensibilización para la prevención y el tratamiento de las situaciones de acoso.

Con la firma de este Plan, sellamos un compromiso para los próximos cuatro años, en los que **SPV- Fasga** velará porque las palabras se traduzcan en hechos y las medidas acordadas se reflejen en números. Seguiremos trabajando por medio de la Comisión de Seguimiento y con reuniones periódicas establecidas.

